

Πρόταση Αλλαγής Συστήματος Διορισμών Εκπαιδευτικών

Περίληψη: Θέμα της συγκεκριμένης εργασίας είναι η πρόταση διαμόρφωσης ενός μόνιμου, αξιόπιστου, αξιοκρατικού και σύγχρονου συστήματος διορισμού στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Το ολοένα εντεινόμενο πρόβλημα αναλογίας ενεργών εκπαιδευτικών και συνταξιοδοτήσεων, σε συνδυασμό με την αδιαμφισβήτητη ύπαρξη χιλιάδων εκπαιδευτικών κενών σε όλο το φάσμα της δημόσιας εκπαίδευσης, δημιουργούν την αναντίρρητη ανάγκη μονίμων διορισμών στις εκπαιδευτικές μονάδες. Το ευρωπαϊκό και το διεθνές παράδειγμα, δείχνουν τον τρόπο και μπορούν να παράσχουν την τεχνογνωσία, με την απαραίτητη πάντοτε προσαρμογή στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στην παρούσα εργασία προτείνονται τρόποι μοριοδότησης των υποψηφίων με γνώμονα την εργασιακή εμπειρία, τα ακαδημαϊκά προσόντα και την ατομική πρόοδο.

Λέξεις κλειδιά: διορισμοί, μοριοδότηση, ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα

Abstract: The subject of this thesis is the proposal of forming a permanent, reliable, modern and meritocratic appointment system in the Greek educational system. The ever-growing proportion problem of active teachers and retirements, combined with the undeniable existence of thousands of educational gaps across the spectrum of public education, create an undeniable need for permanent appointments in educational units. The European and international example, show the way and can provide the expertise always bearing in mind the necessary adaptation to the needs and particularities of the Greek education system. This paper proposes ways of applicants' point system (point score allocation) in line with teaching experience, academic qualifications and individual progress.

Keywords: appointment, point system, Greek education system.

Παπαδήμας Λάμπρος, Αναπληρωτής Δάσκαλος (ΠΕ 70), Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Μαράτος Αναστάσιος, Δάσκαλος (ΠΕ 70), Φιλολόγος (ΠΕ 02), Υπ. Διδάκτορας Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Ξαφάκος Ευστάθιος, Δάσκαλος (ΠΕ 70), Υπ. Διδάκτορας Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Σύστημα πρόσληψης εκπαιδευτικών

Προτεινόμενες αλλαγές και εκσυγχρονισμός

A. Συνοπτική θεωρητική προσέγγιση

1. Ελληνικό συγκείμενο

Η αναγκαιότητα πρόσληψης μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού, υπαγορεύεται σήμερα από πλήθος ερευνητικών δεδομένων, τα οποία καταδεικνύουν τη συμβολή του αισθήματος ασφάλειας και μονιμότητας στο εργασιακό περιβάλλον, ως κομβικό, για την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου (βλ. Κάντας, 1998, Μακρή-Μπότσαρη, 2003, κ.α.).

Στο ελληνικό συγκείμενο, παρατηρείται επί της ουσίας μια μετατόπιση των εργασιακών συνθηκών από τη μόνιμη εργασία στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, στην επιβολή συνθηκών ελαστικών σχέσεων εργασίας στο εκπαιδευτικό προσωπικό, ειδικότερα κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης που διανύουμε.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Μπούργος, 2012), η επισφάλεια και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων που έχουν επιβληθεί κατά την μνημονιακή περίοδο στο ελληνικό σχολείο, εντείνουν το άγχος και την ανασφάλεια των εκπαιδευτικών. Επιπλέον παρατηρείται το φαινόμενο της υποστελέχωσης των σχολικών μονάδων ή και της καθυστερημένης τοποθέτησης αναπληρωτών ή ωρομισθίων εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα πολλές σχολικές μονάδες να αδυνατούν να εκπληρώσουν τους παιδαγωγικούς και διδακτικούς τους στόχους.

Είναι επιπλέον μοναδικό το γεγονός ότι υπάρχουν αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που εργάζονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για μια δεκαετία (και σε αρκετές περιπτώσεις και παραπάνω), προσφέροντας επί της ουσίας έργο μόνιμου εκπαιδευτικού, αναιρώντας την νοηματοδότηση του θεσμού του αναπληρωτή και μετατρέποντας ουσιαστικά το «ορισμένο» σε «αόριστο».

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Είναι δεδομένο επίσης, πως οποιαδήποτε προσπάθεια χάραξης εθνικής πολιτικής παιδείας, προσκρούει τόσο πάνω στην ρευστότητα των εργασιακών σχέσεων, όσο και στις διαρκείς παλινωδίες που προκαλούνται από τις διαδοχικές αλλαγές της πολιτικής ηγεσίας του υπουργείου σε πρόσωπα, ιδεολογίες, στοχεύσεις και ενίοτε –δυστυχώς- πολιτικές ή και κομματικές φιλοδοξίες.

Για όλους τους παραπάνω παράγοντες, κρίνεται σήμερα επιβεβλημένη η καταβολή κάθε δυνατής προσπάθειας ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίοι πόροι για όσο το δυνατόν περισσότερους μόνιμους διορισμούς στο χώρο της εκπαίδευσης.

2. Διεθνείς πρακτικές

Κρίνεται αναγκαίο, προτού προβούμε σε προτάσεις για την αλλαγή του ισχύοντος καθεστώτος διορισμού, να παρουσιάσουμε συνοπτικά ορισμένα δεδομένα που προέρχονται από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Η αναγκαιότητα αυτή, δεν επιβάλλεται από μια ξενομανή ψύχωση μιμητισμού, αλλά αντιθέτως για να αποδείξει ότι το ψηφιδωτό των διαφορετικών συστημάτων διορισμού ανά χώρα, επιβάλλεται από την διαφορετικότητα του εκάστοτε συγκεκριμένου και των πλαισίων αναφοράς της κάθε χώρας. Η διαφορετικότητα αυτή συντίθεται από τα κοινωνικο-οικονομικά, γεωγραφικά, κοινωνικά, πολιτικά και ιδεολογικά χαρακτηριστικά του κάθε κράτους, αλλά και από τις εκάστοτε επίκαιρες ανάγκες.

Ωστόσο, παρ' όλες τις διαφορές των συστημάτων διορισμού μεταξύ των χωρών της Ευρώπης, μπορούμε να ανακαλύψουμε κοινά στοιχεία, τα οποία επί της ουσίας υπερβαίνουν τα στεγανά των εκπαιδευτικών πολιτικών και των γραφειοκρατικών μεθόδων διορισμού, αναδεικνύοντας διαχρονικές ανάγκες που αποτελούν κοινές παραδοχές σχετικά με την ποιότητα και την ικανότητα των εκπαιδευτικών που πρόκειται να διοριστούν στο εκάστοτε κράτος.

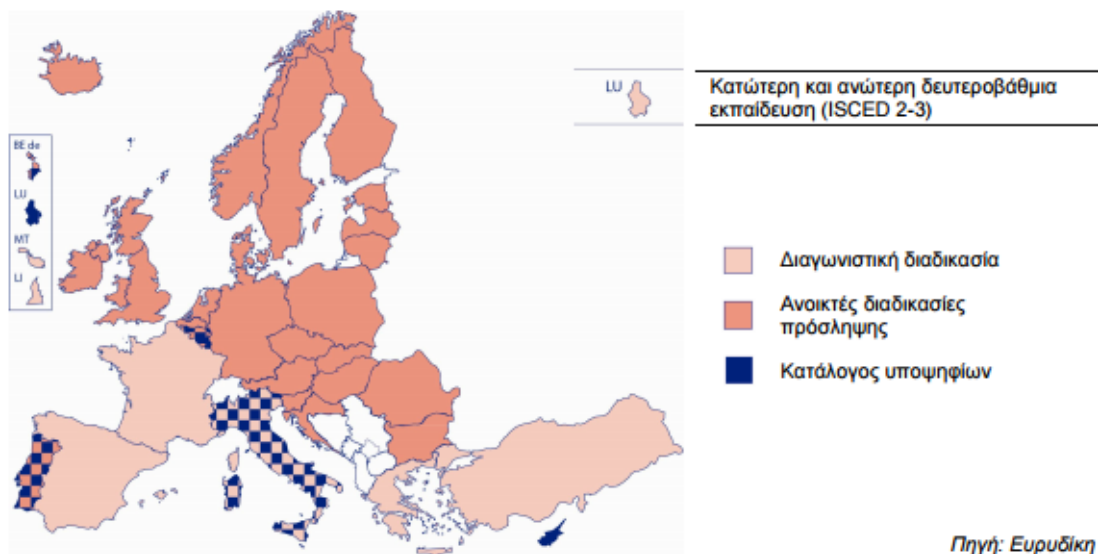
Αρχικά θα πρέπει να υπογραμμίσουμε την αναγκαιότητα προσέλκυσης νέων εκπαιδευτικών στον εργασιακό χώρο, παραδοχή που αναδεικνύεται και από το δίκτυο Ευρυδίκη (Eurydice, 2013). Επιπλέον θα πρέπει να αναφέρουμε πως η

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, έχει αποκτήσει σημαντική αξία με την πάροδο των ετών και θεωρείται πλέον επαγγελματική υποχρέωση σε 28 εκπαιδευτικά συστήματα (όπ.π.).

Στην εικόνα 1, παρουσιάζονται οι διαφορετικές διαδικασίες που ακολουθούνται για τον διορισμό εκπαιδευτικών, όπως τις καταγράφει το δίκτυο Ευρυδίκη.

Βασικές μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12



Εικόνα 1: Μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών

Ο όρος **διαγωνιστική διαδικασία** χρησιμοποιείται για την περιγραφή δημόσιων, κεντρικά διοργανωμένων διαγωνισμών επιλογής υποψηφίων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, και εδώ εντάσσεται και η διαδικασία γραπτού διαγωνισμού μέσω ΑΣΕΠ.

Ο όρος **ανοικτές διαδικασίες** αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης σύμφωνα με την οποία η ευθύνη προκήρυξης κενών θέσεων, οι προσκλήσεις για υποβολή αιτήσεων και η επιλογή των υποψηφίων πραγματοποιούνται σε αποκεντρωμένο επίπεδο. Η πρόσληψη αποτελεί κατά κύριο λόγο αρμοδιότητα του σχολείου, ενώ πολλές φορές προβλέπεται και εμπλοκή των τοπικών αρχών. Ανοικτές διαδικασίες φαίνεται ότι προτιμώνται τόσο σε χώρες που εφαρμόζουν μια περισσότερο

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

νεοφιλελεύθερη εκπαιδευτική πολιτική (βλ. Ηνωμένο Βασίλειο), όσο και σε χώρες που το εκπαιδευτικό τους σύστημα έχει έναν ισχυρό δημόσιο χαρακτήρα (βλ. Φινλανδία).

Η χρήση **καταλόγου υποψηφίων** περιγράφει το σύστημα κατά το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης εκπαιδευτικών πραγματοποιούνται με την υποβολή του ονοματεπωνύμου και των προσόντων των υποψηφίων σε ανώτατου ή μέσου επιπέδου αρμόδια αρχή. Η πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν λαμβάνεται υπόψη. Αυτή η μέθοδος μπορεί να παραλληλιστεί με την μέθοδο της «επετηρίδας» που εφαρμοζόταν προ του διαγωνισμού ΑΣΕΠ (η οποία βέβαια δεν λάμβανε υπόψη της τα διάφορα ακαδημαϊκά ή τυπικά προσόντα των εκπαιδευτικών, πέραν της εργασιακής εμπειρίας).

B. Προτεινόμενο σύστημα

Προτού παρουσιαστεί η πρόταση συστήματος διορισμού, θα πρέπει ουσιαστικά να συμφωνηθεί ότι για κάθε εκπαιδευτικό συγκείμενο, ταιριάζει και μία διαφορετικά χαραγμένη εκπαιδευτική πολιτική. Ο άκριτος μιμητισμός, συνιστά μια βολική και χαλαρή επιλογή, επομένως δεν αποτελεί πανάκεια για τη διόρθωση των κακώς κειμένων του εκπαιδευτικού μας συστήματος, ούτε ουσιαστική πρόταση που να απαντά στις ιδιαίτερες συνθήκες του.

Ως ιδιαίτερες συνθήκες ορίζονται:

-Παθогένειες που σχετίζονται με τον κυριολεκτικά χρεωκοπημένο θεσμό του αναπληρωτή που εργάζεται ακόμη και πάνω από 10 έτη με επισφαλείς σχέσεις εργασίας. Ενώ διαθέτει εμπειρία πολλών διδακτικών ετών, θεωρείται ικανός να εργαστεί ως αναπληρωτής, αλλά όχι ως μόνιμος και απαιτείται από αυτόν η συμμετοχή του σε διαγωνισμό που θα λειτουργεί ως αποδεικτικό γνώσεων και όχι ως μέτρο επιλογής των καταλληλότερων.

-Παθогένειες που σχετίζονται με την υποχρέωση της δόκιμης υπηρεσίας 24 μηνών, πριν την οριστική μονιμοποίηση, ενός εκπαιδευτικού που έχει εργαστεί ως

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

αναπληρωτής πολλαπλάσιους μήνες από όσους απαιτούνται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

-Τα τεράστια κενά σε εκπαιδευτικό προσωπικό, γεννήματα της ανισοβαρούς σχέσης συνταξιοδοτήσεων/προσλήψεων.

-Η αναγκαιότητα μοριοδότησης, πέραν της προϋπηρεσίας, και των λοιπών προσόντων των εκπαιδευτικών, όπως έκρινε το ΣΤΕ, να εφαρμοστεί με τρόπο που δεν θα θίγει την προϋπηρεσία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών.

-Παρά την –όπως όλα δείχνουν- δρομολογούμενη κατάργηση του γραπτού διαγωνισμού, πρέπει να συνυπολογίσουμε την ύπαρξη εκπαιδευτικών που έχουν επιτύχει σε προηγούμενους διαγωνισμούς ΑΣΕΠ και δεν έχουν διοριστεί.

Ξεκινώντας την παρουσίαση της πρότασης, είναι αναγκαίο να δηλωθεί η προσωπική άποψη ότι το σύστημα διορισμών, **δεν θα πρέπει** να είναι παγιωμένο, αλλά να απολαμβάνει συνεχών βελτιώσεων και αλλαγών, τέτοιων που να υπακούουν στις επιταγές της επιστημονικής, κοινωνικής και εργασιακής αναγκαιότητας.

- Λόγω των ιδιαίτερων αναγκών για εργασιακό δυναμικό, προτείνεται το υπάρχον σύστημα να διατηρήσει κάποιες μεταβατικές τροποποιήσεις που θα καταργηθούν μετά το πέρας μιας περιόδου που μπορούμε να την ονομάσουμε «Μεταβατική» (βλ. παρακάτω).
- Προτείνεται να δημιουργηθεί ένας κοινός πίνακας για όλους τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς, όπου θα είναι εμφανής η προσμέτρηση όλων των κριτηρίων.
- Υπακούοντας στις επιταγές των επιστημονικών προσεγγίσεων, το σύστημα διορισμού που προτείνεται, υπολογίζει πέραν της προϋπηρεσίας των αναπληρωτών, τον βαθμό πτυχίου, τα πρόσθετα ακαδημαϊκά προσόντα, αλλά και τα πρόσθετα προσόντα κατάρτισης.
- Προτείνεται να λαμβάνονται υπόψη, ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευτικών, κοινωνικής φύσεως (κοινωνικά κριτήρια).

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

- Είναι αποδεκτό στην επιστημονική βιβλιογραφία ότι η προϋπηρεσία, αποτελεί δομικό παράγοντα σχετικά με την ικανότητα διδασκαλίας, ωστόσο, παρατηρείται ότι η εμπειρία έχει ισχυρή επίδραση στη διδακτική ικανότητα, τα πρώτα κυρίως χρόνια της υπηρεσίας του εκπαιδευτικού (Rice, 2012). Φαίνεται πως η επίδραση της εμπειρίας, όσο περνούν τα χρόνια εργασίας, αποκτά μια πτωτική τάση ή παγιώνεται και δεν είναι τόσο σημαντική για τη διδακτική ικανότητα, όσο ήταν τα πρώτα χρόνια της καριέρας του εκπαιδευτικού (όπ.π). Συγκεκριμένα, η παρούσα πρόταση βασίζεται στο αποδεδειγμένο εύρημα, ότι η προϋπηρεσία που αποκτάται τα πρώτα έτη, προκαλεί την σημαντικότερη επίδραση στην διδακτική ικανότητα (όπ.π.), γι' αυτό και σε αντίθεση με την προηγούμενη μοριοδότηση, η συγκεκριμένη πρόταση «πριμοδοτεί» περισσότερο τους πρώτους μήνες προϋπηρεσίας των υποψήφιων εκπαιδευτικών έναντι των τελευταίων (π.χ. από 0 μέχρι 16 μήνες, έχουμε προσαύξηση 0,25 μονάδες/μήνα, ενώ από τον 17^ο μήνα και πλέον, η αύξηση είναι 0,25 +0,05 για κάθε μήνα). Ωστόσο, οι ειδικές συνθήκες που παρατηρούνται στην χώρα μας, μας υπαγορεύουν να προτείνουμε την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας μετά το 6^ο έτος, με βαρύνοντα συντελεστή, για την αποκατάσταση της συνεχιζόμενης ανασφάλειας των εχόντων άνω των 6 ετών προϋπηρεσία. Αυτή η πρόταση, αποτελεί μια μεταβατική τροποποίηση, η οποία προτείνεται να καταργηθεί μετά το πέρας της **Μεταβατικής περιόδου**. Από εκεί και έπειτα, δεν θα προσμετράται η προϋπηρεσία άνω των 6 ετών, υπακούοντας αφενός στα επιστημονικά ευρήματα, αφετέρου δε, θεωρείται ότι δεν είναι δόκιμο να βρεθεί ξανά σε τέτοια δεινή θέση το εκπαιδευτικό σύστημα, έχοντας αναπληρωτές που θα δουλεύουν για πάνω από 6 χρόνια.
- Προτείνεται να προσμετράται ως ακαδημαϊκό προσόν και η κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής κατάρτισης από τις σχολές της ΑΣΠΑΙΤΕ, για εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων στην πρωτοβάθμια ή για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας. Η αναγκαιότητα αυτή υπακούει στα επιστημονικά ευρήματα που ορίζουν την διδακτική ικανότητα ως συνδυασμό της γνώσης του επιστημονικού πεδίου του

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

εκάστοτε διδακτικού αντικειμένου, αλλά και της παιδαγωγικής κατάρτισης και γνώσης της διδακτικής μεθοδολογίας του (Buchmann, 1982; Doyle, 1986; Feiman-Nemser & Buchmann, 1987; Tobin & Garnett, 1988).

- Προτείνεται η μείωση των μορίων που προέρχονται από δεξιότητες γλωσσομάθειας και γνώσης ΤΠΕ, καθώς δεν αποτελούν τυπικό προσόν διδασκαλίας, ενώ η μοριοδότησή τους στον ν. 3848/2010 ήταν ιδιαίτερα υψηλή υπερκαλύπτοντας ακαδημαϊκά προσόντα όπως η κατοχή δεύτερου πτυχίου ή μεταπτυχιακού. Επιπλέον, σε πολλές περιπτώσεις η κατοχή τέτοιων τίτλων κατάρτισης, δεν επιτυγχάνεται μέσω διαδικασιών που επιβλέπονται από το Υπουργείο Παιδείας ή από Ιδρύματα που λειτουργούν υπό την εποπτεία του. Η συγκεκριμένη ομάδα προσόντων προτείνεται να εντάσσεται στο πεδίο: **«Προσόντα κατάρτισης»**.
- Προτείνεται η αναπροσαρμογή της μοριοδότησης μεταπτυχιακών τίτλων, διδακτορικών τίτλων και δευτέρων πτυχίων, με στόχο την πρόσληψη προσωπικού υψηλών ακαδημαϊκών προσόντων. Ενώ προτείνεται επιπλέον η μοριοδότηση δημοσιεύσεων σε διεθνή και ελληνικά επιστημονικά περιοδικά, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα σε έχοντες ερευνητική δραστηριότητα υποψήφιους εκπαιδευτικούς (κατόχους και **μη**, μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων) να προσαυξήσουν τα μόριά τους. Παράλληλα επιτυγχάνεται μια αξιολογική κρίση και μεταξύ των κατόχων μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, σε μια περίοδο που πλανάται στην ατμόσφαιρα μια αμφισβήτηση όσον αφορά την αξιοκρατία της απόκτησης πρόσθετων ακαδημαϊκών προσόντων, ενώ αναπαράγονται κατηγορίες και υποψίες για περιπτώσεις εμπορίας μεταπτυχιακών τίτλων από πανεπιστήμια του εξωτερικού. Επιπλέον, αυτή η ρύθμιση ενθαρρύνει την έρευνα «από τα κάτω», από τη βάση και το σημαντικότερο τμήμα του εκπαιδευτικού συστήματος, τους εκπαιδευτικούς (λαμβάνει υπόψη για πρώτη φορά τους **μη έχοντες** μεταπτυχιακούς ή διδακτορικούς τίτλους σπουδών), αναγνωρίζοντας την επιστημονικότητά τους και ελπίζοντας σε ενεργή συμμετοχή τους στις όποιες αλλαγές. Ελπίζουμε πως

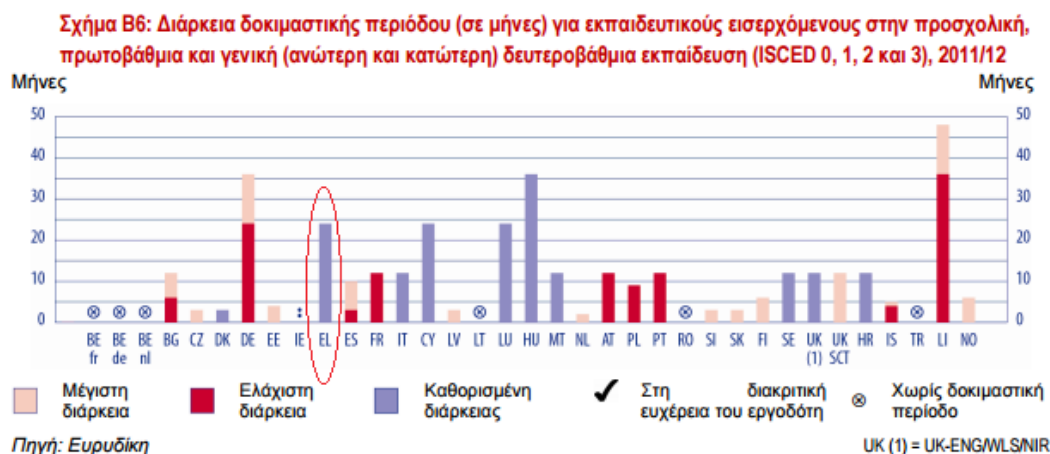
Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

αυτή η ρύθμιση θα νοηματοδοτήσει την έναρξη μιας αλλαγής νοοτροπίας τόσο στον εκπαιδευτικό κόσμο, όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

- Προτείνεται, η μέθοδος υπολογισμού των προσόντων διορισμού να επεκταθεί και στο σύστημα επιλογής αναπληρωτών, καθορίζοντας επί της ουσίας ένα κοινό πλαίσιο προσόντων που θα λαμβάνεται υπόψη για να εργάζεται κανείς στον χώρο της εκπαίδευσης. Σε αυτή την περίπτωση κρίνεται θετική η προσμέτρηση της ημεροχρονολογίας λήψης πτυχίου (με την πρόσφατη ρύθμιση του 2014 – με την ημεροχρονολογία να αφορά τις εξεταστικές περιόδους όπου ολοκληρώνονταν οι σπουδές του εκάστοτε φοιτητή) να λαμβάνεται υπόψη μόνον μεταξύ των υποψήφιων εκπαιδευτικών που στερούνται προϋπηρεσίας και λοιπών ακαδημαϊκών προσόντων (μεταπτυχιακό τίτλο, διδακτορικό τίτλο).
- Όσον αφορά τα προσόντα κατάρτισης, προτείνεται η ημεροχρονολογία λήψης πτυχίου να υπερισχύει αυτών, ώστε να αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης μόνο μεταξύ των υποψηφίων εκπαιδευτικών που αποφοίτησαν την ίδια χρονική περίοδο.
- Προτείνεται κατάλληλη μοριοδότηση πραγματικής προϋπηρεσίας, με στόχο να μην υπάρξουν αδικίες μεταξύ εκπαιδευτικών που έχουν προϋπηρεσία και αυτών που στερούνται αυτής, αλλά είναι κάτοχοι επιπλέον ακαδημαϊκών προσόντων. Επεξηγώντας συνοπτικά, η συγκεκριμένη πρόταση προτείνει ένα είδος μοριοδότησης, όπου τα επιπλέον ακαδημαϊκά προσόντα θα δίνουν το προβάδισμα μόνο μεταξύ εκπαιδευτικών που διαθέτουν την ίδια ή παραπλήσια (με διαφορά λίγων μηνών) προϋπηρεσία.
- Προτείνεται η δημιουργία ξεχωριστής λίστας αναπληρωτών -με αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα- υποψήφιων για τοποθέτηση σε Πειραματικά σχολεία.
- Τέλος, προτείνεται η περίοδος δόκιμης υπηρεσίας να υπολογίζεται συμπεριλαμβάνοντας και τους μήνες εργασίας του εκπαιδευτικού ως αναπληρωτή και να μην είναι σταθερή στους 24 μήνες όπως είναι σήμερα (π.χ. Εάν κάποιος αναπληρωτής έχει ήδη συμπληρώσει 24 μήνες προϋπηρεσίας, δεν

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

θα είναι υπόχρεος δόκιμης υπηρεσίας). Άλλωστε η χώρα μας βρίσκεται μαζί με την Κύπρο και το Λουξεμβούργο στην 4^η θέση, όσον αφορά την χρονική έκταση της δόκιμης υπηρεσίας.



Εικόνα 2: Δόκιμη υπηρεσία

1. Προτεινόμενη μοριοδότηση

(α) Μονάδες από το διαγωνισμό:

Υπολογίζεται η συνολική βαθμολογία που συγκέντρωσε ο υποψήφιος σε προηγούμενο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ. Αν ο υποψήφιος συγκέντρωσε τη βαθμολογική βάση σε περισσότερους διαγωνισμούς, λαμβάνεται υπόψη εκείνος στον οποίο συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία.

(β) Ακαδημαϊκά κριτήρια:

- Ο βαθμός του πτυχίου: για πτυχία με βαθμολογική κλίμακα από ένα (1) έως δέκα (10) υπολογίζεται μία (1) μονάδα για κάθε βαθμό του πτυχίου πάνω από το βαθμό πέντε (5), καθώς και κλάσματα αυτής με αναγωγή στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο. Σε περίπτωση που η κλίμακα είναι διαφορετική, ο βαθμός υπολογίζεται με αναγωγή στην κλίμακα αυτή.

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

- Η κατοχή δεύτερου πτυχίου στις επιστήμες της αγωγής ή σε γνωστικό αντικείμενο σχετικό με τα μαθήματα που διδάσκονται στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης: δύο (2) μονάδες.

- Η κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής επάρκειας της ΑΣΠΑΙΤΕ: δύο (2) μονάδες

- Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας: δυόμιση (2,5) μονάδες.

- Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής: τρεις (3) μονάδες.

- Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας: πέντε (5) μονάδες.

- Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής: πεντέμιση (5,5) μονάδες.

- Οι δημοσιεύσεις σε ελληνικά περιοδικά με κριτές: 0,30 μονάδες/δημοσίευση (Σε περίπτωση που οι δημοσιεύσεις γίνονται σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα-συντελεστές, ο εκπαιδευτικός προτείνεται να λαμβάνει ως μοριοδότηση την υποδιαίρεση των 0,30 μονάδων, π.χ. εάν για ένα άρθρο συνεργάστηκαν 2 εκπαιδευτικοί, ο καθένας θα λαμβάνει από 0,15 μονάδες κ.ο.κ.)

- Οι δημοσιεύσεις σε διεθνή περιοδικά με κριτές: 0,60 μονάδες/δημοσίευση (Σε περίπτωση που οι δημοσιεύσεις γίνονται σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα-συντελεστές, ο εκπαιδευτικός προτείνεται να λαμβάνει ως μοριοδότηση την υποδιαίρεση των 0,60 μονάδων, π.χ. εάν για ένα άρθρο συνεργάστηκαν 2 εκπαιδευτικοί, ο καθένας θα λαμβάνει από 0,30 μονάδες κ.ο.κ.)

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

*Η κατοχή επιπλέον ακαδημαϊκών τίτλων (όπως και παραπάνω: στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας, στις επιστήμες της αγωγής, στη διδακτική του γνωστικού αντικείμενου του κλάδου ή της ειδικότητας, σε γνωστικό αντικείμενο σχετικό με τα μαθήματα που διδάσκονται στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης) μοριοδοτείται εξίσου (δηλ. επιπλέον 2,5/3 μονάδες για κάθε μεταπτυχιακό, 5/5,5 μονάδες για κάθε διδακτορικό, 2 μονάδες για κάθε πτυχίο).

*Σε περίπτωση υποψηφίου που έχει διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο στο ίδιο επιστημονικό αντικείμενο, μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό δίπλωμα.

(γ) Προσόντα κατάρτισης

- Η πιστοποιημένη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή, όπως αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, ή οι πιστοποιημένες δεξιότητες στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) επιπέδου 1: 0,50 μονάδες.

*Δεν παρέχονται μονάδες για τη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή που πιστοποιείται από τίτλο σπουδών που αποτελεί ειδικό προσόν διορισμού.

- Η γλωσσομάθεια: μία (1) μονάδα για την άριστη, μισή (0,50) για την πολύ καλή και 0,25 μονάδες για την καλή γνώση **κάθε*** ξένης γλώσσας, η οποία αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων.

*Εξίσου μοριοδοτείται η γλωσσομάθεια επιπλέον ξένων γλωσσών.

(δ) Πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία:

- Η προϋπηρεσία από 0 έως και 16 μήνες: 0,25 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 16 έως και 32 μήνες: 0,30 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 32 έως και 60 μήνες: 0,35 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 60 μήνες και πάνω: 0,45 μονάδες για κάθε μήνα

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

*Η πρόταση για μοριοδότηση προϋπηρεσίας άνω των 60 μηνών, προτείνεται να καταργηθεί μετά το πέρας της Μεταβατικής περιόδου.

(ε) Κοινωνικά κριτήρια:

- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω ή η πάθηση από ομόζυγη μεσογειακή αναιμία ή η σκλήρυνση κατά πλάκας ή η μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία: επτά (7) μονάδες
- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω τέκνου: πέντε (5) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των τριών τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: δέκα (10) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των δύο τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: πέντε (5) μονάδες.

(στ) Υποστηρικτικές παρεμβάσεις

(i) Καθότι στην παρούσα πρόταση δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα, πέρα από την προϋπηρεσία, και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (μεταπτυχιακά, διδακτορικά κ.ο.κ.), προτείνεται:

- η επαναφορά των εκπαιδευτικών αδειών, με αυστηροποίηση ωστόσο των κριτηρίων και διαρκή εποπτεία της πορείας του εκπαιδευτικού, με εφαρμογή πρακτικών λογοδοσίας [π.χ. (α) με την κατάθεση –κάθε έξι μήνες– έκθεσης προόδου-προγραμματισμού με συμμετοχή των επιβλεπόντων καθηγητών, μελών ΔΕΠ του οικείου τμήματος, προέδρων των εκάστοτε μεταπτυχιακών προγραμμάτων κ.λπ., (β) θέσπιση ανώτατου ορίου ανανέωσης της άδειας, (γ) οριστική ανάκληση της άδειας σε περίπτωση αθέτησης των όρων του εδαφίου (α) και μη τήρησης χρονοδιαγράμματος και πιθανή επιβολή ποινής σε περίπτωση αποτυχίας ολοκλήρωσης σπουδών, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι που να μπορούν να αποδειχθούν, λ.χ. θέματα υγείας].

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

(ii) Επιπλέον, προτείνεται η διάρκεια της δόκιμης υπηρεσίας να υπολογίζεται αναλογικά με τους μήνες προϋπηρεσίας που ένας νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός έχει συμπληρώσει ως αναπληρωτής. Συγκεκριμένα, διατηρείται το ανώτατο όριο δόκιμης υπηρεσίας στους 24 μήνες, ωστόσο αν αυτό έχει συμπληρωθεί υπό το καθεστώς της εργασίας του νεοδιοριζόμενου ως αναπληρωτή, δεν είναι υπόχρεος επιπλέον δόκιμης υπηρεσίας. Επομένως, ένας νεοδιοριζόμενος που ως αναπληρωτής είχε συμπληρώσει 12 μήνες προϋπηρεσίας, είναι υπόχρεος 12 μηνών δόκιμης υπηρεσίας, ένας που έχει συμπληρώσει 15 μήνες προϋπηρεσίας ως αναπληρωτής, είναι υπόχρεος 9 μηνών δόκιμης υπηρεσίας κ.ο.κ.

(iii) Τέλος προτείνεται να θεσπιστούν διατάξεις που θα ικανοποιούν:

- τη συνυπηρέτηση έγγαμων αναπληρωτών
- τη συνυπηρέτηση ζεύγους όπου το ένα μέλος θα απασχολείται ως μόνιμος εκπαιδευτικός και το άλλο ως αναπληρωτής

2. Επεξήγηση-Πίνακες

Για την καλύτερη κατανόηση του προτεινόμενου συστήματος επιλογής εκπαιδευτικών, παρατίθενται οι κάτωθι επεξηγηματικοί πίνακες. Ως παράδειγμα παρουσιάζονται πιθανοί συνδυασμοί της προϋπηρεσίας, με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, και με τίτλους παιδαγωγικής επάρκειας της ΑΣΠΑΙΤΕ:

Πίνακας 1: Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Μεταπτυχιακού (Α)

Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (Α)	Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (Α)
		2,5 μονάδες			2,5 μονάδες
0	0	2,5	33	9,15	11,65
1	0,25	2,75	34	9,5	12
2	0,5	3	35	9,85	12,35
3	0,75	3,25	36	10,2	12,7
4	1	3,5	37	10,55	13,05
5	1,25	3,75	38	10,9	13,4
6	1,5	4	39	11,25	13,75
7	1,75	4,25	40	11,6	14,1
8	2	4,5	41	11,95	14,45
9	2,25	4,75	42	12,3	14,8
10	2,5	5	43	12,65	15,15
11	2,75	5,25	44	13	15,5
12	3	5,5	45	13,35	15,85
13	3,25	5,75	46	13,7	16,2
14	3,5	6	47	14,05	16,55
15	3,75	6,25	48	14,4	16,9
16	4	6,5	49	14,75	17,25
17	4,3	6,8	50	15,1	17,6
18	4,6	7,1	51	15,45	17,95
19	4,9	7,4	52	15,8	18,3
20	5,2	7,7	53	16,15	18,65
21	5,5	8	54	16,5	19
22	5,8	8,3	55	16,85	19,35
23	6,1	8,6	56	17,2	19,7
24	6,4	8,9	57	17,55	20,05
25	6,7	9,2	58	17,9	20,4
26	7	9,5	59	18,25	20,75
27	7,3	9,8	60	18,6	21,1
28	7,6	10,1			
29	7,9	10,4			
30	8,2	10,7			
31	8,5	11			
32	8,8	11,3			

*Ως Μεταπτυχιακό (Α), ορίζουμε το μεταπτυχιακό στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Πίνακας 2: Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Μεταπτυχιακού (B)

Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (B)	Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (B)
		3			3
0	0	3	33	9,15	12,15
1	0,25	3,25	34	9,5	12,5
2	0,5	3,5	35	9,85	12,85
3	0,75	3,75	36	10,2	13,2
4	1	4	37	10,55	13,55
5	1,25	4,25	38	10,9	13,9
6	1,5	4,5	39	11,25	14,25
7	1,75	4,75	40	11,6	14,6
8	2	5	41	11,95	14,95
9	2,25	5,25	42	12,3	15,3
10	2,5	5,5	43	12,65	15,65
11	2,75	5,75	44	13	16
12	3	6	45	13,35	16,35
13	3,25	6,25	46	13,7	16,7
14	3,5	6,5	47	14,05	17,05
15	3,75	6,75	48	14,4	17,4
16	4	7	49	14,75	17,75
17	4,3	7,3	50	15,1	18,1
18	4,6	7,6	51	15,45	18,45
19	4,9	7,9	52	15,8	18,8
20	5,2	8,2	53	16,15	19,15
21	5,5	8,5	54	16,5	19,5
22	5,8	8,8	55	16,85	19,85
23	6,1	9,1	56	17,2	20,2
24	6,4	9,4	57	17,55	20,55
25	6,7	9,7	58	17,9	20,9
26	7	10	59	18,25	21,25
27	7,3	10,3	60	18,6	21,6
28	7,6	10,6			
29	7,9	10,9			
30	8,2	11,2			
31	8,5	11,5			
32	8,8	11,8			

**Ως Μεταπτυχιακό (B), ορίζουμε το μεταπτυχιακό στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής*

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Πίνακας 3: : Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Πιστοποιητικού
ΑΣΠΑΙΤΕ

Μήνες	Προϋπηρεσία	ΑΣΠΑΙΤΕ	Μήνες	Προϋπηρεσία	ΑΣΠΑΙΤΕ
		2			2
0	0	2	33	9,15	11,15
1	0,25	2,25	34	9,5	11,5
2	0,5	2,5	35	9,85	11,85
3	0,75	2,75	36	10,2	12,2
4	1	3	37	10,55	12,55
5	1,25	3,25	38	10,9	12,9
6	1,5	3,5	39	11,25	13,25
7	1,75	3,75	40	11,6	13,6
8	2	4	41	11,95	13,95
9	2,25	4,25	42	12,3	14,3
10	2,5	4,5	43	12,65	14,65
11	2,75	4,75	44	13	15
12	3	5	45	13,35	15,35
13	3,25	5,25	46	13,7	15,7
14	3,5	5,5	47	14,05	16,05
15	3,75	5,75	48	14,4	16,4
16	4	6	49	14,75	16,75
17	4,3	6,3	50	15,1	17,1
18	4,6	6,6	51	15,45	17,45
19	4,9	6,9	52	15,8	17,8
20	5,2	7,2	53	16,15	18,15
21	5,5	7,5	54	16,5	18,5
22	5,8	7,8	55	16,85	18,85
23	6,1	8,1	56	17,2	19,2
24	6,4	8,4	57	17,55	19,55
25	6,7	8,7	58	17,9	19,9
26	7	9	59	18,25	20,25
27	7,3	9,3	60	18,6	20,6
28	7,6	9,6			
29	7,9	9,9			
30	8,2	10,2			
31	8,5	10,5			
32	8,8	10,8			

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Βιβλιογραφία

- Κάντας, Α. (1998), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Μακρή – Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003), *Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης*, Πρακτικά 3^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος
- Μπούργος, Ι. (2012), *Τα Δημοτικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΑΕΠ), Η περίπτωση του νομού Ηλείας*, (Αδημοσίευτη διπλωματική διατριβή, ΤΕΕΑΠΗ, Πανεπιστήμιο Πατρών)
- Eurydice (2013), *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη*, Έκδοση 2013
- Buchmann, M. (1982). *The flight away from content in teacher education and teaching*. *Journal of Curriculum Studies*, 11, 1.
- Doyle, W. (1986). *Content representations in teachers' definitions of academic work*. *Journal of Curriculum Studies*, III, 365-379.
- Feiman-Nemser, S. & Buchmann, M. (1987). *When is student teaching teacher education?* *Teaching and Teacher Education*, A, 255-273.
- Rice, J.K. (2010). *The Impact of Teacher Experience Examining the Evidence and Policy Implications*. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research, Brief 11.
- Tobin, K. & Garnett, P. (1988). *Exemplary practice in science classrooms*. *Science Education*, 72, 197-208.

Πρόταση Αλλαγής Συστήματος Διορισμών Εκπαιδευτικών

Περίληψη: Θέμα της συγκεκριμένης εργασίας είναι η πρόταση διαμόρφωσης ενός μόνιμου, αξιόπιστου, αξιοκρατικού και σύγχρονου συστήματος διορισμού στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Το ολοένα εντεινόμενο πρόβλημα αναλογίας ενεργών εκπαιδευτικών και συνταξιοδοτήσεων, σε συνδυασμό με την αδιαμφισβήτητη ύπαρξη χιλιάδων εκπαιδευτικών κενών σε όλο το φάσμα της δημόσιας εκπαίδευσης, δημιουργούν την αναντίρρητη ανάγκη μονίμων διορισμών στις εκπαιδευτικές μονάδες. Το ευρωπαϊκό και το διεθνές παράδειγμα, δείχνουν τον τρόπο και μπορούν να παράσχουν την τεχνογνωσία, με την απαραίτητη πάντοτε προσαρμογή στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στην παρούσα εργασία προτείνονται τρόποι μοριοδότησης των υποψηφίων με γνώμονα την εργασιακή εμπειρία, τα ακαδημαϊκά προσόντα και την ατομική πρόοδο.

Λέξεις κλειδιά: διορισμοί, μοριοδότηση, ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα

Abstract: The subject of this thesis is the proposal of forming a permanent, reliable, modern and meritocratic appointment system in the Greek educational system. The ever-growing proportion problem of active teachers and retirements, combined with the undeniable existence of thousands of educational gaps across the spectrum of public education, create an undeniable need for permanent appointments in educational units. The European and international example, show the way and can provide the expertise always bearing in mind the necessary adaptation to the needs and particularities of the Greek education system. This paper proposes ways of applicants' point system (point score allocation) in line with teaching experience, academic qualifications and individual progress.

Keywords: appointment, point system, Greek education system.

Παπαδήμας Λάμπρος, Αναπληρωτής Δάσκαλος (ΠΕ 70), Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Μαράτος Αναστάσιος, Δάσκαλος (ΠΕ 70), Φιλολόγος (ΠΕ 02), Υπ. Διδάκτορας Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Ξαφάκος Ευστάθιος, Δάσκαλος (ΠΕ 70), Υπ. Διδάκτορας Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Μ.Εδ. Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Σύστημα πρόσληψης εκπαιδευτικών

Προτεινόμενες αλλαγές και εκσυγχρονισμός

A. Συνοπτική θεωρητική προσέγγιση

1. Ελληνικό συγκείμενο

Η αναγκαιότητα πρόσληψης μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού, υπαγορεύεται σήμερα από πλήθος ερευνητικών δεδομένων, τα οποία καταδεικνύουν τη συμβολή του αισθήματος ασφάλειας και μονιμότητας στο εργασιακό περιβάλλον, ως κομβικό, για την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου (βλ. Κάντας, 1998, Μακρή-Μπότσαρη, 2003, κ.α.).

Στο ελληνικό συγκείμενο, παρατηρείται επί της ουσίας μια μετατόπιση των εργασιακών συνθηκών από τη μόνιμη εργασία στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, στην επιβολή συνθηκών ελαστικών σχέσεων εργασίας στο εκπαιδευτικό προσωπικό, ειδικότερα κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης που διανύουμε.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Μπούργος, 2012), η επισφάλεια και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων που έχουν επιβληθεί κατά την μνημονιακή περίοδο στο ελληνικό σχολείο, εντείνουν το άγχος και την ανασφάλεια των εκπαιδευτικών. Επιπλέον παρατηρείται το φαινόμενο της υποστελέχωσης των σχολικών μονάδων ή και της καθυστερημένης τοποθέτησης αναπληρωτών ή ωρομισθίων εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα πολλές σχολικές μονάδες να αδυνατούν να εκπληρώσουν τους παιδαγωγικούς και διδακτικούς τους στόχους.

Είναι επιπλέον μοναδικό το γεγονός ότι υπάρχουν αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που εργάζονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για μια δεκαετία (και σε αρκετές περιπτώσεις και παραπάνω), προσφέροντας επί της ουσίας έργο μόνιμου εκπαιδευτικού, αναιρώντας την νοηματοδότηση του θεσμού του αναπληρωτή και μετατρέποντας ουσιαστικά το «ορισμένο» σε «αόριστο».

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Είναι δεδομένο επίσης, πως οποιαδήποτε προσπάθεια χάραξης εθνικής πολιτικής παιδείας, προσκρούει τόσο πάνω στην ρευστότητα των εργασιακών σχέσεων, όσο και στις διαρκείς παλινωδίες που προκαλούνται από τις διαδοχικές αλλαγές της πολιτικής ηγεσίας του υπουργείου σε πρόσωπα, ιδεολογίες, στοχεύσεις και ενίοτε –δυστυχώς- πολιτικές ή και κομματικές φιλοδοξίες.

Για όλους τους παραπάνω παράγοντες, κρίνεται σήμερα επιβεβλημένη η καταβολή κάθε δυνατής προσπάθειας ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίοι πόροι για όσο το δυνατόν περισσότερους μόνιμους διορισμούς στο χώρο της εκπαίδευσης.

2. Διεθνείς πρακτικές

Κρίνεται αναγκαίο, προτού προβούμε σε προτάσεις για την αλλαγή του ισχύοντος καθεστώτος διορισμού, να παρουσιάσουμε συνοπτικά ορισμένα δεδομένα που προέρχονται από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Η αναγκαιότητα αυτή, δεν επιβάλλεται από μια ξενομανή ψύχωση μιμητισμού, αλλά αντιθέτως για να αποδείξει ότι το ψηφιδωτό των διαφορετικών συστημάτων διορισμού ανά χώρα, επιβάλλεται από την διαφορετικότητα του εκάστοτε συγκεκριμένου και των πλαισίων αναφοράς της κάθε χώρας. Η διαφορετικότητα αυτή συντίθεται από τα κοινωνικο-οικονομικά, γεωγραφικά, κοινωνικά, πολιτικά και ιδεολογικά χαρακτηριστικά του κάθε κράτους, αλλά και από τις εκάστοτε επίκαιρες ανάγκες.

Ωστόσο, παρ' όλες τις διαφορές των συστημάτων διορισμού μεταξύ των χωρών της Ευρώπης, μπορούμε να ανακαλύψουμε κοινά στοιχεία, τα οποία επί της ουσίας υπερβαίνουν τα στεγανά των εκπαιδευτικών πολιτικών και των γραφειοκρατικών μεθόδων διορισμού, αναδεικνύοντας διαχρονικές ανάγκες που αποτελούν κοινές παραδοχές σχετικά με την ποιότητα και την ικανότητα των εκπαιδευτικών που πρόκειται να διοριστούν στο εκάστοτε κράτος.

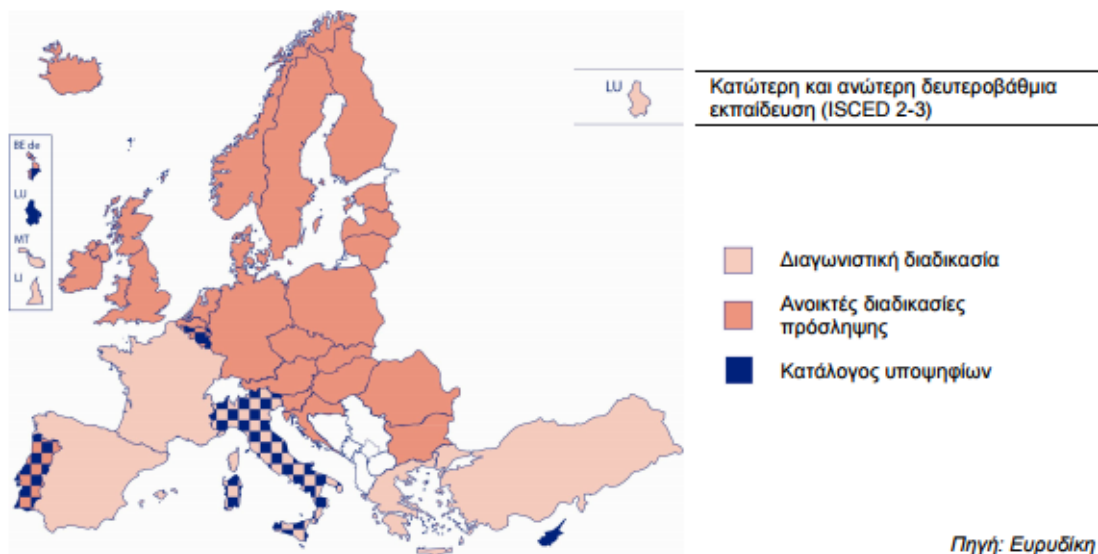
Αρχικά θα πρέπει να υπογραμμίσουμε την αναγκαιότητα προσέλκυσης νέων εκπαιδευτικών στον εργασιακό χώρο, παραδοχή που αναδεικνύεται και από το δίκτυο Ευρυδίκη (Eurydice, 2013). Επιπλέον θα πρέπει να αναφέρουμε πως η

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, έχει αποκτήσει σημαντική αξία με την πάροδο των ετών και θεωρείται πλέον επαγγελματική υποχρέωση σε 28 εκπαιδευτικά συστήματα (όπ.π.).

Στην εικόνα 1, παρουσιάζονται οι διαφορετικές διαδικασίες που ακολουθούνται για τον διορισμό εκπαιδευτικών, όπως τις καταγράφει το δίκτυο Ευρυδίκη.

Βασικές μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12



Εικόνα 1: Μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών

Ο όρος **διαγωνιστική διαδικασία** χρησιμοποιείται για την περιγραφή δημόσιων, κεντρικά διοργανωμένων διαγωνισμών επιλογής υποψηφίων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, και εδώ εντάσσεται και η διαδικασία γραπτού διαγωνισμού μέσω ΑΣΕΠ.

Ο όρος **ανοικτές διαδικασίες** αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης σύμφωνα με την οποία η ευθύνη προκήρυξης κενών θέσεων, οι προσκλήσεις για υποβολή αιτήσεων και η επιλογή των υποψηφίων πραγματοποιούνται σε αποκεντρωμένο επίπεδο. Η πρόσληψη αποτελεί κατά κύριο λόγο αρμοδιότητα του σχολείου, ενώ πολλές φορές προβλέπεται και εμπλοκή των τοπικών αρχών. Ανοικτές διαδικασίες φαίνεται ότι προτιμώνται τόσο σε χώρες που εφαρμόζουν μια περισσότερο

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

νεοφιλελεύθερη εκπαιδευτική πολιτική (βλ. Ηνωμένο Βασίλειο), όσο και σε χώρες που το εκπαιδευτικό τους σύστημα έχει έναν ισχυρό δημόσιο χαρακτήρα (βλ. Φινλανδία).

Η χρήση **καταλόγου υποψηφίων** περιγράφει το σύστημα κατά το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης εκπαιδευτικών πραγματοποιούνται με την υποβολή του ονοματεπωνύμου και των προσόντων των υποψηφίων σε ανώτατου ή μέσου επιπέδου αρμόδια αρχή. Η πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν λαμβάνεται υπόψη. Αυτή η μέθοδος μπορεί να παραλληλιστεί με την μέθοδο της «επετηρίδας» που εφαρμοζόταν προ του διαγωνισμού ΑΣΕΠ (η οποία βέβαια δεν λάμβανε υπόψη της τα διάφορα ακαδημαϊκά ή τυπικά προσόντα των εκπαιδευτικών, πέραν της εργασιακής εμπειρίας).

B. Προτεινόμενο σύστημα

Προτού παρουσιαστεί η πρόταση συστήματος διορισμού, θα πρέπει ουσιαστικά να συμφωνηθεί ότι για κάθε εκπαιδευτικό συγκείμενο, ταιριάζει και μία διαφορετικά χαραγμένη εκπαιδευτική πολιτική. Ο άκριτος μιμητισμός, συνιστά μια βολική και χαλαρή επιλογή, επομένως δεν αποτελεί πανάκεια για τη διόρθωση των κακώς κειμένων του εκπαιδευτικού μας συστήματος, ούτε ουσιαστική πρόταση που να απαντά στις ιδιαίτερες συνθήκες του.

Ως ιδιαίτερες συνθήκες ορίζονται:

-Παθогένειες που σχετίζονται με τον κυριολεκτικά χρεωκοπημένο θεσμό του αναπληρωτή που εργάζεται ακόμη και πάνω από 10 έτη με επισφαλείς σχέσεις εργασίας. Ενώ διαθέτει εμπειρία πολλών διδακτικών ετών, θεωρείται ικανός να εργαστεί ως αναπληρωτής, αλλά όχι ως μόνιμος και απαιτείται από αυτόν η συμμετοχή του σε διαγωνισμό που θα λειτουργεί ως αποδεικτικό γνώσεων και όχι ως μέτρο επιλογής των καταλληλότερων.

-Παθогένειες που σχετίζονται με την υποχρέωση της δόκιμης υπηρεσίας 24 μηνών, πριν την οριστική μονιμοποίηση, ενός εκπαιδευτικού που έχει εργαστεί ως

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

αναπληρωτής πολλαπλάσιους μήνες από όσους απαιτούνται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

-Τα τεράστια κενά σε εκπαιδευτικό προσωπικό, γεννήματα της ανισοβαρούς σχέσης συνταξιοδοτήσεων/προσλήψεων.

-Η αναγκαιότητα μοριοδότησης, πέραν της προϋπηρεσίας, και των λοιπών προσόντων των εκπαιδευτικών, όπως έκρινε το ΣΤΕ, να εφαρμοστεί με τρόπο που δεν θα θίγει την προϋπηρεσία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών.

-Παρά την –όπως όλα δείχνουν- δρομολογούμενη κατάργηση του γραπτού διαγωνισμού, πρέπει να συνυπολογίσουμε την ύπαρξη εκπαιδευτικών που έχουν επιτύχει σε προηγούμενους διαγωνισμούς ΑΣΕΠ και δεν έχουν διοριστεί.

Ξεκινώντας την παρουσίαση της πρότασης, είναι αναγκαίο να δηλωθεί η προσωπική άποψη ότι το σύστημα διορισμών, **δεν θα πρέπει** να είναι παγιωμένο, αλλά να απολαμβάνει συνεχών βελτιώσεων και αλλαγών, τέτοιων που να υπακούουν στις επιταγές της επιστημονικής, κοινωνικής και εργασιακής αναγκαιότητας.

- Λόγω των ιδιαίτερων αναγκών για εργασιακό δυναμικό, προτείνεται το υπάρχον σύστημα να διατηρήσει κάποιες μεταβατικές τροποποιήσεις που θα καταργηθούν μετά το πέρας μιας περιόδου που μπορούμε να την ονομάσουμε «Μεταβατική» (βλ. παρακάτω).
- Προτείνεται να δημιουργηθεί ένας κοινός πίνακας για όλους τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς, όπου θα είναι εμφανής η προσμέτρηση όλων των κριτηρίων.
- Υπακούοντας στις επιταγές των επιστημονικών προσεγγίσεων, το σύστημα διορισμού που προτείνεται, υπολογίζει πέραν της προϋπηρεσίας των αναπληρωτών, τον βαθμό πτυχίου, τα πρόσθετα ακαδημαϊκά προσόντα, αλλά και τα πρόσθετα προσόντα κατάρτισης.
- Προτείνεται να λαμβάνονται υπόψη, ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευτικών, κοινωνικής φύσεως (κοινωνικά κριτήρια).

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

- Είναι αποδεκτό στην επιστημονική βιβλιογραφία ότι η προϋπηρεσία, αποτελεί δομικό παράγοντα σχετικά με την ικανότητα διδασκαλίας, ωστόσο, παρατηρείται ότι η εμπειρία έχει ισχυρή επίδραση στη διδακτική ικανότητα, τα πρώτα κυρίως χρόνια της υπηρεσίας του εκπαιδευτικού (Rice, 2012). Φαίνεται πως η επίδραση της εμπειρίας, όσο περνούν τα χρόνια εργασίας, αποκτά μια πτωτική τάση ή παγιώνεται και δεν είναι τόσο σημαντική για τη διδακτική ικανότητα, όσο ήταν τα πρώτα χρόνια της καριέρας του εκπαιδευτικού (όπ.π). Συγκεκριμένα, η παρούσα πρόταση βασίζεται στο αποδεδειγμένο εύρημα, ότι η προϋπηρεσία που αποκτάται τα πρώτα έτη, προκαλεί την σημαντικότερη επίδραση στην διδακτική ικανότητα (όπ.π.), γι' αυτό και σε αντίθεση με την προηγούμενη μοριοδότηση, η συγκεκριμένη πρόταση «πριμοδοτεί» περισσότερο τους πρώτους μήνες προϋπηρεσίας των υποψήφιων εκπαιδευτικών έναντι των τελευταίων (π.χ. από 0 μέχρι 16 μήνες, έχουμε προσαύξηση 0,25 μονάδες/μήνα, ενώ από τον 17^ο μήνα και πλέον, η αύξηση είναι 0,25 +0,05 για κάθε μήνα). Ωστόσο, οι ειδικές συνθήκες που παρατηρούνται στην χώρα μας, μας υπαγορεύουν να προτείνουμε την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας μετά το 6^ο έτος, με βαρύνοντα συντελεστή, για την αποκατάσταση της συνεχιζόμενης ανασφάλειας των εχόντων άνω των 6 ετών προϋπηρεσία. Αυτή η πρόταση, αποτελεί μια μεταβατική τροποποίηση, η οποία προτείνεται να καταργηθεί μετά το πέρας της **Μεταβατικής περιόδου**. Από εκεί και έπειτα, δεν θα προσμετράται η προϋπηρεσία άνω των 6 ετών, υπακούοντας αφενός στα επιστημονικά ευρήματα, αφετέρου δε, θεωρείται ότι δεν είναι δόκιμο να βρεθεί ξανά σε τέτοια δεινή θέση το εκπαιδευτικό σύστημα, έχοντας αναπληρωτές που θα δουλεύουν για πάνω από 6 χρόνια.
- Προτείνεται να προσμετράται ως ακαδημαϊκό προσόν και η κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής κατάρτισης από τις σχολές της ΑΣΠΑΙΤΕ, για εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων στην πρωτοβάθμια ή για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας. Η αναγκαιότητα αυτή υπακούει στα επιστημονικά ευρήματα που ορίζουν την διδακτική ικανότητα ως συνδυασμό της γνώσης του επιστημονικού πεδίου του

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

εκάστοτε διδακτικού αντικειμένου, αλλά και της παιδαγωγικής κατάρτισης και γνώσης της διδακτικής μεθοδολογίας του (Buchmann, 1982; Doyle, 1986; Feiman-Nemser & Buchmann, 1987; Tobin & Garnett, 1988).

- Προτείνεται η μείωση των μορίων που προέρχονται από δεξιότητες γλωσσομάθειας και γνώσης ΤΠΕ, καθώς δεν αποτελούν τυπικό προσόν διδασκαλίας, ενώ η μοριοδότησή τους στον ν. 3848/2010 ήταν ιδιαίτερα υψηλή υπερκαλύπτοντας ακαδημαϊκά προσόντα όπως η κατοχή δεύτερου πτυχίου ή μεταπτυχιακού. Επιπλέον, σε πολλές περιπτώσεις η κατοχή τέτοιων τίτλων κατάρτισης, δεν επιτυγχάνεται μέσω διαδικασιών που επιβλέπονται από το Υπουργείο Παιδείας ή από Ιδρύματα που λειτουργούν υπό την εποπτεία του. Η συγκεκριμένη ομάδα προσόντων προτείνεται να εντάσσεται στο πεδίο: **«Προσόντα κατάρτισης»**.
- Προτείνεται η αναπροσαρμογή της μοριοδότησης μεταπτυχιακών τίτλων, διδακτορικών τίτλων και δευτέρων πτυχίων, με στόχο την πρόσληψη προσωπικού υψηλών ακαδημαϊκών προσόντων. Ενώ προτείνεται επιπλέον η μοριοδότηση δημοσιεύσεων σε διεθνή και ελληνικά επιστημονικά περιοδικά, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα σε έχοντες ερευνητική δραστηριότητα υποψήφιους εκπαιδευτικούς (κατόχους και **μη**, μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων) να προσαυξήσουν τα μόριά τους. Παράλληλα επιτυγχάνεται μια αξιολογική κρίση και μεταξύ των κατόχων μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, σε μια περίοδο που πλανάται στην ατμόσφαιρα μια αμφισβήτηση όσον αφορά την αξιοκρατία της απόκτησης πρόσθετων ακαδημαϊκών προσόντων, ενώ αναπαράγονται κατηγορίες και υποψίες για περιπτώσεις εμπορίας μεταπτυχιακών τίτλων από πανεπιστήμια του εξωτερικού. Επιπλέον, αυτή η ρύθμιση ενθαρρύνει την έρευνα «από τα κάτω», από τη βάση και το σημαντικότερο τμήμα του εκπαιδευτικού συστήματος, τους εκπαιδευτικούς (λαμβάνει υπόψη για πρώτη φορά τους **μη έχοντες** μεταπτυχιακούς ή διδακτορικούς τίτλους σπουδών), αναγνωρίζοντας την επιστημονικότητά τους και ελπίζοντας σε ενεργή συμμετοχή τους στις όποιες αλλαγές. Ελπίζουμε πως

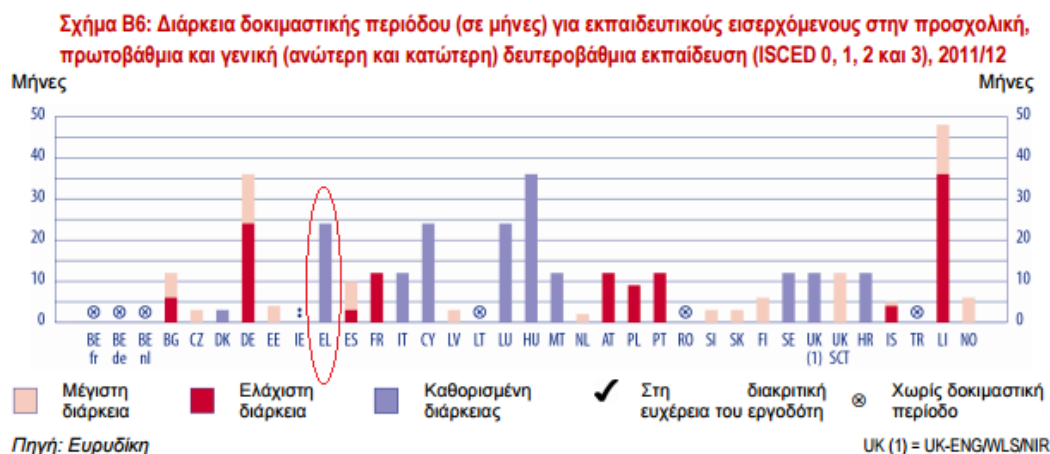
Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

αυτή η ρύθμιση θα νοηματοδοτήσει την έναρξη μιας αλλαγής νοοτροπίας τόσο στον εκπαιδευτικό κόσμο, όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

- Προτείνεται, η μέθοδος υπολογισμού των προσόντων διορισμού να επεκταθεί και στο σύστημα επιλογής αναπληρωτών, καθορίζοντας επί της ουσίας ένα κοινό πλαίσιο προσόντων που θα λαμβάνεται υπόψη για να εργάζεται κανείς στον χώρο της εκπαίδευσης. Σε αυτή την περίπτωση κρίνεται θετική η προσμέτρηση της ημεροχρονολογίας λήψης πτυχίου (με την πρόσφατη ρύθμιση του 2014 – με την ημεροχρονολογία να αφορά τις εξεταστικές περιόδους όπου ολοκληρώνονταν οι σπουδές του εκάστοτε φοιτητή) να λαμβάνεται υπόψη μόνον μεταξύ των υποψήφιων εκπαιδευτικών που στερούνται προϋπηρεσίας και λοιπών ακαδημαϊκών προσόντων (μεταπτυχιακό τίτλο, διδακτορικό τίτλο).
- Όσον αφορά τα προσόντα κατάρτισης, προτείνεται η ημεροχρονολογία λήψης πτυχίου να υπερισχύει αυτών, ώστε να αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης μόνο μεταξύ των υποψηφίων εκπαιδευτικών που αποφοίτησαν την ίδια χρονική περίοδο.
- Προτείνεται κατάλληλη μοριοδότηση πραγματικής προϋπηρεσίας, με στόχο να μην υπάρξουν αδικίες μεταξύ εκπαιδευτικών που έχουν προϋπηρεσία και αυτών που στερούνται αυτής, αλλά είναι κάτοχοι επιπλέον ακαδημαϊκών προσόντων. Επεξηγώντας συνοπτικά, η συγκεκριμένη πρόταση προτείνει ένα είδος μοριοδότησης, όπου τα επιπλέον ακαδημαϊκά προσόντα θα δίνουν το προβάδισμα μόνο μεταξύ εκπαιδευτικών που διαθέτουν την ίδια ή παραπλήσια (με διαφορά λίγων μηνών) προϋπηρεσία.
- Προτείνεται η δημιουργία ξεχωριστής λίστας αναπληρωτών -με αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα- υποψήφιων για τοποθέτηση σε Πειραματικά σχολεία.
- Τέλος, προτείνεται η περίοδος δόκιμης υπηρεσίας να υπολογίζεται συμπεριλαμβάνοντας και τους μήνες εργασίας του εκπαιδευτικού ως αναπληρωτή και να μην είναι σταθερή στους 24 μήνες όπως είναι σήμερα (π.χ. Εάν κάποιος αναπληρωτής έχει ήδη συμπληρώσει 24 μήνες προϋπηρεσίας, δεν

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

θα είναι υπόχρεος δόκιμης υπηρεσίας). Άλλωστε η χώρα μας βρίσκεται μαζί με την Κύπρο και το Λουξεμβούργο στην 4^η θέση, όσον αφορά την χρονική έκταση της δόκιμης υπηρεσίας.



Εικόνα 2: Δόκιμη υπηρεσία

1. Προτεινόμενη μοριοδότηση

(α) Μονάδες από το διαγωνισμό:

Υπολογίζεται η συνολική βαθμολογία που συγκέντρωσε ο υποψήφιος σε προηγούμενο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ. Αν ο υποψήφιος συγκέντρωσε τη βαθμολογική βάση σε περισσότερους διαγωνισμούς, λαμβάνεται υπόψη εκείνος στον οποίο συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία.

(β) Ακαδημαϊκά κριτήρια:

- Ο βαθμός του πτυχίου: για πτυχία με βαθμολογική κλίμακα από ένα (1) έως δέκα (10) υπολογίζεται μία (1) μονάδα για κάθε βαθμό του πτυχίου πάνω από το βαθμό πέντε (5), καθώς και κλάσματα αυτής με αναγωγή στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο. Σε περίπτωση που η κλίμακα είναι διαφορετική, ο βαθμός υπολογίζεται με αναγωγή στην κλίμακα αυτή.

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

- Η κατοχή δεύτερου πτυχίου στις επιστήμες της αγωγής ή σε γνωστικό αντικείμενο σχετικό με τα μαθήματα που διδάσκονται στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης: δύο (2) μονάδες.

- Η κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής επάρκειας της ΑΣΠΑΙΤΕ: δύο (2) μονάδες

- Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας: δυόμιση (2,5) μονάδες.

- Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής: τρεις (3) μονάδες.

- Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας: πέντε (5) μονάδες.

- Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής: πεντέμιση (5,5) μονάδες.

- Οι δημοσιεύσεις σε ελληνικά περιοδικά με κριτές: 0,30 μονάδες/δημοσίευση (Σε περίπτωση που οι δημοσιεύσεις γίνονται σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα-συντελεστές, ο εκπαιδευτικός προτείνεται να λαμβάνει ως μοριοδότηση την υποδιαίρεση των 0,30 μονάδων, π.χ. εάν για ένα άρθρο συνεργάστηκαν 2 εκπαιδευτικοί, ο καθένας θα λαμβάνει από 0,15 μονάδες κ.ο.κ.)

- Οι δημοσιεύσεις σε διεθνή περιοδικά με κριτές: 0,60 μονάδες/δημοσίευση (Σε περίπτωση που οι δημοσιεύσεις γίνονται σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα-συντελεστές, ο εκπαιδευτικός προτείνεται να λαμβάνει ως μοριοδότηση την υποδιαίρεση των 0,60 μονάδων, π.χ. εάν για ένα άρθρο συνεργάστηκαν 2 εκπαιδευτικοί, ο καθένας θα λαμβάνει από 0,30 μονάδες κ.ο.κ.)

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

*Η κατοχή επιπλέον ακαδημαϊκών τίτλων (όπως και παραπάνω: στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας, στις επιστήμες της αγωγής, στη διδακτική του γνωστικού αντικείμενου του κλάδου ή της ειδικότητας, σε γνωστικό αντικείμενο σχετικό με τα μαθήματα που διδάσκονται στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης) μοριοδοτείται εξίσου (δηλ. επιπλέον 2,5/3 μονάδες για κάθε μεταπτυχιακό, 5/5,5 μονάδες για κάθε διδακτορικό, 2 μονάδες για κάθε πτυχίο).

*Σε περίπτωση υποψηφίου που έχει διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο στο ίδιο επιστημονικό αντικείμενο, μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό δίπλωμα.

(γ) Προσόντα κατάρτισης

- Η πιστοποιημένη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή, όπως αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, ή οι πιστοποιημένες δεξιότητες στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) επιπέδου 1: 0,50 μονάδες.

*Δεν παρέχονται μονάδες για τη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή που πιστοποιείται από τίτλο σπουδών που αποτελεί ειδικό προσόν διορισμού.

- Η γλωσσομάθεια: μία (1) μονάδα για την άριστη, μισή (0,50) για την πολύ καλή και 0,25 μονάδες για την καλή γνώση **κάθε*** ξένης γλώσσας, η οποία αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων.

*Εξίσου μοριοδοτείται η γλωσσομάθεια επιπλέον ξένων γλωσσών.

(δ) Πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία:

- Η προϋπηρεσία από 0 έως και 16 μήνες: 0,25 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 16 έως και 32 μήνες: 0,30 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 32 έως και 60 μήνες: 0,35 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 60 μήνες και πάνω: 0,45 μονάδες για κάθε μήνα

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

*Η πρόταση για μοριοδότηση προϋπηρεσίας άνω των 60 μηνών, προτείνεται να καταργηθεί μετά το πέρας της Μεταβατικής περιόδου.

(ε) Κοινωνικά κριτήρια:

- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω ή η πάθηση από ομόζυγη μεσογειακή αναιμία ή η σκλήρυνση κατά πλάκας ή η μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία: επτά (7) μονάδες
- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω τέκνου: πέντε (5) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των τριών τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: δέκα (10) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των δύο τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: πέντε (5) μονάδες.

(στ) Υποστηρικτικές παρεμβάσεις

(i) Καθότι στην παρούσα πρόταση δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα, πέρα από την προϋπηρεσία, και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (μεταπτυχιακά, διδακτορικά κ.ο.κ.), προτείνεται:

- η επαναφορά των εκπαιδευτικών αδειών, με αυστηροποίηση ωστόσο των κριτηρίων και διαρκή εποπτεία της πορείας του εκπαιδευτικού, με εφαρμογή πρακτικών λογοδοσίας [π.χ. (α) με την κατάθεση –κάθε έξι μήνες– έκθεσης προόδου-προγραμματισμού με συμμετοχή των επιβλεπόντων καθηγητών, μελών ΔΕΠ του οικείου τμήματος, προέδρων των εκάστοτε μεταπτυχιακών προγραμμάτων κ.λπ., (β) θέσπιση ανώτατου ορίου ανανέωσης της άδειας, (γ) οριστική ανάκληση της άδειας σε περίπτωση αθέτησης των όρων του εδαφίου (α) και μη τήρησης χρονοδιαγράμματος και πιθανή επιβολή ποινής σε περίπτωση αποτυχίας ολοκλήρωσης σπουδών, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι που να μπορούν να αποδειχθούν, λ.χ. θέματα υγείας].

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

(ii) Επιπλέον, προτείνεται η διάρκεια της δόκιμης υπηρεσίας να υπολογίζεται αναλογικά με τους μήνες προϋπηρεσίας που ένας νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός έχει συμπληρώσει ως αναπληρωτής. Συγκεκριμένα, διατηρείται το ανώτατο όριο δόκιμης υπηρεσίας στους 24 μήνες, ωστόσο αν αυτό έχει συμπληρωθεί υπό το καθεστώς της εργασίας του νεοδιοριζόμενου ως αναπληρωτή, δεν είναι υπόχρεος επιπλέον δόκιμης υπηρεσίας. Επομένως, ένας νεοδιοριζόμενος που ως αναπληρωτής είχε συμπληρώσει 12 μήνες προϋπηρεσίας, είναι υπόχρεος 12 μηνών δόκιμης υπηρεσίας, ένας που έχει συμπληρώσει 15 μήνες προϋπηρεσίας ως αναπληρωτής, είναι υπόχρεος 9 μηνών δόκιμης υπηρεσίας κ.ο.κ.

(iii) Τέλος προτείνεται να θεσπιστούν διατάξεις που θα ικανοποιούν:

- τη συνυπηρέτηση έγγαμων αναπληρωτών
- τη συνυπηρέτηση ζεύγους όπου το ένα μέλος θα απασχολείται ως μόνιμος εκπαιδευτικός και το άλλο ως αναπληρωτής

2. Επεξήγηση-Πίνακες

Για την καλύτερη κατανόηση του προτεινόμενου συστήματος επιλογής εκπαιδευτικών, παρατίθενται οι κάτωθι επεξηγηματικοί πίνακες. Ως παράδειγμα παρουσιάζονται πιθανοί συνδυασμοί της προϋπηρεσίας, με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, και με τίτλους παιδαγωγικής επάρκειας της ΑΣΠΑΙΤΕ:

Πίνακας 1: Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Μεταπτυχιακού (Α)

Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (Α)	Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (Α)
		2,5 μονάδες			2,5 μονάδες
0	0	2,5	33	9,15	11,65
1	0,25	2,75	34	9,5	12
2	0,5	3	35	9,85	12,35
3	0,75	3,25	36	10,2	12,7
4	1	3,5	37	10,55	13,05
5	1,25	3,75	38	10,9	13,4
6	1,5	4	39	11,25	13,75
7	1,75	4,25	40	11,6	14,1
8	2	4,5	41	11,95	14,45
9	2,25	4,75	42	12,3	14,8
10	2,5	5	43	12,65	15,15
11	2,75	5,25	44	13	15,5
12	3	5,5	45	13,35	15,85
13	3,25	5,75	46	13,7	16,2
14	3,5	6	47	14,05	16,55
15	3,75	6,25	48	14,4	16,9
16	4	6,5	49	14,75	17,25
17	4,3	6,8	50	15,1	17,6
18	4,6	7,1	51	15,45	17,95
19	4,9	7,4	52	15,8	18,3
20	5,2	7,7	53	16,15	18,65
21	5,5	8	54	16,5	19
22	5,8	8,3	55	16,85	19,35
23	6,1	8,6	56	17,2	19,7
24	6,4	8,9	57	17,55	20,05
25	6,7	9,2	58	17,9	20,4
26	7	9,5	59	18,25	20,75
27	7,3	9,8	60	18,6	21,1
28	7,6	10,1			
29	7,9	10,4			
30	8,2	10,7			
31	8,5	11			
32	8,8	11,3			

**Ως Μεταπτυχιακό (Α), ορίζουμε το μεταπτυχιακό στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας*

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Πίνακας 2: Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Μεταπτυχιακού (B)

Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (B)	Μήνες	Προϋπηρεσία	Μεταπτυχιακό (B)
		3			3
0	0	3	33	9,15	12,15
1	0,25	3,25	34	9,5	12,5
2	0,5	3,5	35	9,85	12,85
3	0,75	3,75	36	10,2	13,2
4	1	4	37	10,55	13,55
5	1,25	4,25	38	10,9	13,9
6	1,5	4,5	39	11,25	14,25
7	1,75	4,75	40	11,6	14,6
8	2	5	41	11,95	14,95
9	2,25	5,25	42	12,3	15,3
10	2,5	5,5	43	12,65	15,65
11	2,75	5,75	44	13	16
12	3	6	45	13,35	16,35
13	3,25	6,25	46	13,7	16,7
14	3,5	6,5	47	14,05	17,05
15	3,75	6,75	48	14,4	17,4
16	4	7	49	14,75	17,75
17	4,3	7,3	50	15,1	18,1
18	4,6	7,6	51	15,45	18,45
19	4,9	7,9	52	15,8	18,8
20	5,2	8,2	53	16,15	19,15
21	5,5	8,5	54	16,5	19,5
22	5,8	8,8	55	16,85	19,85
23	6,1	9,1	56	17,2	20,2
24	6,4	9,4	57	17,55	20,55
25	6,7	9,7	58	17,9	20,9
26	7	10	59	18,25	21,25
27	7,3	10,3	60	18,6	21,6
28	7,6	10,6			
29	7,9	10,9			
30	8,2	11,2			
31	8,5	11,5			
32	8,8	11,8			

**Ως Μεταπτυχιακό (B), ορίζουμε το μεταπτυχιακό στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας ή στις επιστήμες της αγωγής*

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Πίνακας 3: : Σύγκριση προϋπηρεσίας και συνδυασμού προϋπηρεσίας-Πιστοποιητικού
ΑΣΠΑΙΤΕ

Μήνες	Προϋπηρεσία	ΑΣΠΑΙΤΕ	Μήνες	Προϋπηρεσία	ΑΣΠΑΙΤΕ
		2			2
0	0	2	33	9,15	11,15
1	0,25	2,25	34	9,5	11,5
2	0,5	2,5	35	9,85	11,85
3	0,75	2,75	36	10,2	12,2
4	1	3	37	10,55	12,55
5	1,25	3,25	38	10,9	12,9
6	1,5	3,5	39	11,25	13,25
7	1,75	3,75	40	11,6	13,6
8	2	4	41	11,95	13,95
9	2,25	4,25	42	12,3	14,3
10	2,5	4,5	43	12,65	14,65
11	2,75	4,75	44	13	15
12	3	5	45	13,35	15,35
13	3,25	5,25	46	13,7	15,7
14	3,5	5,5	47	14,05	16,05
15	3,75	5,75	48	14,4	16,4
16	4	6	49	14,75	16,75
17	4,3	6,3	50	15,1	17,1
18	4,6	6,6	51	15,45	17,45
19	4,9	6,9	52	15,8	17,8
20	5,2	7,2	53	16,15	18,15
21	5,5	7,5	54	16,5	18,5
22	5,8	7,8	55	16,85	18,85
23	6,1	8,1	56	17,2	19,2
24	6,4	8,4	57	17,55	19,55
25	6,7	8,7	58	17,9	19,9
26	7	9	59	18,25	20,25
27	7,3	9,3	60	18,6	20,6
28	7,6	9,6			
29	7,9	9,9			
30	8,2	10,2			
31	8,5	10,5			
32	8,8	10,8			

Στοιχεία επικοινωνίας: lampapad@uth.gr , xafakos@uth.gr , maratos@uth.gr

Βιβλιογραφία

- Κάντας, Α. (1998), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Μακρή – Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003), *Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης*, Πρακτικά 3^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος
- Μπούργος, Ι. (2012), *Τα Δημοτικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΑΕΠ), Η περίπτωση του νομού Ηλείας*, (Αδημοσίευτη διπλωματική διατριβή, ΤΕΕΑΠΗ, Πανεπιστήμιο Πατρών)
- Eurydice (2013), *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη*, Έκδοση 2013
- Buchmann, M. (1982). *The flight away from content in teacher education and teaching*. *Journal of Curriculum Studies*, 11, 1.
- Doyle, W. (1986). *Content representations in teachers' definitions of academic work*. *Journal of Curriculum Studies*, III, 365-379.
- Feiman-Nemser, S. & Buchmann, M. (1987). *When is student teaching teacher education?* *Teaching and Teacher Education*, A, 255-273.
- Rice, J.K. (2010). *The Impact of Teacher Experience Examining the Evidence and Policy Implications*. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research, Brief 11.
- Tobin, K. & Garnett, P. (1988). *Exemplary practice in science classrooms*. *Science Education*, 72, 197-208.